

# あゆみ速報

原研労組中執ニュース

原子力平和利用三原則  
—公開・民主・自主—を守ろう

日本原子力研究開発機構労働組合

〒319-1106 茨城県那珂郡東海村白方 2-4  
Tel. 029 (282) 5413, 5414 Fax. 029 (284) 0568

## 拡大窓口交渉：同一労働・同一賃金への対応

3月2日(月)に原子力機構と拡大窓口交渉を行い、「同一労働・同一賃金への対応」について説明を受け、議論を行いました。内容等について皆様にご報告いたします。

以下、原研労組：[労組]、原子力機構：[機構]で表します。

\*\*\*\*\*

[機構]： 2020年4月から施行される同一労働・同一賃金への対応について、検討内容が固まったので労組へ説明を行う。基本的には均等待遇とし、不合理な差がないように手当、休暇の変更を行う。

資料について説明を実施（内容が多岐にわたるため、詳細は添付資料をご参照下さい）。

### 1. 手当関係の対応について

[労組]： 今回の対応は、主に任期制の人の待遇を定年制の職員に近づけるものと考えて良いか？基本的には手当や休暇が改善される方向となるものと思うが、対応後も差が残っていることがあれば、それはどのようなものか？

[機構]： 全ての待遇が全く同じになるわけではない。例えば単身赴任手当は今回、再雇用職員（非常勤）へ支給することとした。他の身分で支給対象とならない人には、そもそも単身赴任を命じないため対象外となっており、資料にも記載がないのである。

[労組]： 本日の説明資料は2020年4月以降の変更点のみを掲載しているものと思われ、変更後にどうなったのかが分かりにくい。変更後の各身分での比較ができる一覧表のようなものを作成する予定はあるのか？

[機構]： 最終的には就業規則に反映することになるが、比較する一覧表の作成は考えていない。

[労組]： 今回、手当が付くことになったものについて、その金額等は職員と同じであるのか。また、地域調整手当は変更の対象とならないのか？

[機構]： 金額は基本的に職員と同じである。差を付ける理由がないためである。地域調整手当については、転勤を命じるような身分については、既に支給している。そこには任期制の人も入っている。今回は変更の対象になるような身分はない。

[労組]： 手当分の予算が増額となるが、その原資はあるのか？

**【機構】**： 予算的には厳しい情勢ではあるが、対応しない訳にはいかない。

**【労組】**： 4月採用で募集中の人は、変更前の労働条件で募集をかけているのか？

**【機構】**： 規程類が変更されていないため、今は変更後の条件を示して募集する訳にはいかない。採用となり、契約する際には変更後の労働条件を示せると思う。

**【労組】**： 職責手当を客員研究員（常勤）へ支給するとのことだが、これは今までも支給されるべき人であったのか？

**【機構】**： 現在、支給対象者はいない。過去にはいたが。

**【労組】**： 管理職特別勤務手当が再雇用職員（ライン長等）、客員研究員（常勤）へ支給されるとのことだが、これらの人に職責手当は支給されないのか？

**【機構】**： これらの人については、既に本給に職責手当相当額が入っている。

**【労組】**： 資料では手当について「支給要件を満たす者」との表現が多いが、この支給要件について今回、変更等はあるのか？

**【機構】**： 支給要件の変更はない。職員と同じ条件で該当する人が支給対象となる。

**【労組】**： QSTでは任期制業務補助員（JAEAでのアルバイト）などに期末手当相当額を年間1ヶ月分として、時給・日給に振り分けて支給するとのことであった。このような対応は行わないのか？

**【機構】**： JAEAでは臨時用員、アルバイトにも既に期末手当をつけており、これまでと同じ対応となる。

**【労組】**： 今回の変更で「臨時用員、アルバイト、研究開発アシスタント」の身分で賃金面が改善するのは、寒冷地手当だけのようだが、この対象地域はどこか？

**【機構】**： 寒冷地手当は勤務地で決めているものであるため、差を付けることはできないと判断した。対象は幌延（北海道）、むつ、六ヶ所（青森）、三春（福島）、人形峠（岡山）などである。

## 2. 休暇関係の対応について

**【労組】**： 次は休暇についてお伺いしたい。資料に「有給休暇の種別を定年制と同様とする」との表現が多く見られるが、これは何を意味しているのか？

**【機構】**： 無給休暇を有給休暇とすることである。基本的に休暇関係は職員と任期制の人を同じとしている。

※後日に連絡があり、以下のように表現を修正するとのことでした。

- 慶弔休暇及び配偶者出産に伴う子の養育休暇  
「有給休暇の種別」→「休暇の種別」
- 配偶者分娩休暇  
「付与日数及び有給休暇の種別を定年制職員と同様とする」→「定年制職員と同日数を有給休暇で付与する」

[労組]： 休暇関係で差が残っているところはあるのか？

[機構]： 基本的には同じとする方向で、例えば臨時用員、アルバイト、研究開発アシスタントはこれまで採用後 6 ヶ月経たないと有給休暇が付与されなかったが、採用日に変更となる。

差があるところとしては、例えば年休積立休暇はアルバイトを対象外としている。任期が最大 3 年であり、積み立てがあまりできないためである。

[労組]： 休暇関係で、アルバイトは変更の対象だが、臨時用員の記載がないものが見られる。現在でも既に臨時用員は休暇付与の対象になっていると考えて良いか？

[機構]： 資料で対象が「アルバイト」から始まるような休暇については、臨時用員には既に付与されている。

[労組]： 研究開発アシスタントとはどのような身分であったか？育児時間などは研究開発アシスタントが無給休暇となっており、違いがあるようだが。

[機構]： 研究補助の業務を行ってもらっている。週 28 時間までの勤務で、時給制のパートタイムの身分である。主に原科研で 10 人弱程度の人に働いてもらっている。元々の勤務時間も短く、勤務形態にも自由度があるため、その中でやりくりしてもらおう。

[労組]： 休暇について、研究開発アシスタントは「週勤務日に応じた日数を付与」との表現があるが、臨時用員、アルバイトにはない。臨時用員、アルバイトは全て週 5 日勤務なのか？

[機構]： 週 5 日勤務である。勤務時間は臨時用員が 16 時半まで、アルバイトが 17 時半までである。

[労組]： 資料で「週勤務日に応じた日数を付与」とは比例配分と考えて良いか？比例配分&四捨五入をすると付与日数がゼロとなる場合などはあるのか？

[機構]： 比例配分であるが、ゼロになるケースがあるかどうかは確認していない。

[労組]： QST では比例配分&四捨五入で週勤務日が少ない人は慶弔休暇がゼロとなる提案が当初あったが、労組との意見交換後には慶弔休暇などは最低 1 日を付与するように変更するとのことであった。

**[機構]**： 資料に「慶弔休暇は定年制職員と同様」と書いてあるので、JAEA では付与されると思う。

**[労組]**： 同一労働・同一賃金への対応について、身分によって差が残っているが、労基署などへの説明はできるものであるのか？対応のために規程類の変更がかなり多いと思うが、4月施行に間に合うのか？

**[機構]**： そのつもりで整理したものである。規程類の変更は少しずつだが進めている。

**[労組]**： 今回の対応について、JAEAにある身分は全て網羅されているのか？

**[機構]**： 人事部で各身分と処遇を洗い出して検討した結果である。説明する上で合理的な理由がないものについては対応をすることとした。

**[労組]**： 合理的な理由とは職責、業務内容（災害応急業務、放射線業務）、地域（寒冷地）などを指すのか？

**[機構]**： 支給対象となる業務内容について、勤務実績があれば支給しないわけにはいかないで支給対象となる。一方で、定年制の職員は長く務めてJAEAに貢献してもらう必要がある、その職責などに応じてインセンティブを与える必要があるため、定年制と任期制で全く同じ待遇となる訳ではない。

以上

\*\*\*\*\*

## 原科研 食堂脇の常陽銀行 ATM 撤退について

3月2日（月）に原子力機構と拡大窓口交渉後に「原科研での食堂脇の常陽銀行 ATM 撤退」について説明を受けた内容等について皆様にご報告いたします。

### 原科研 食堂脇の常陽銀行 ATM 撤退について

**[機構]**： このATMは常陽銀行殿のご負担で、JAEAとしては無料で置いてもらっている。年々、利用者が減っており、一時の半分程度となっているようだ。

維持にはお金がかかるらしく、常陽銀行殿としては撤退したいそうだ。JAEAが費用を負担するのであれば、継続しておいてもらえるそうだが、かなりの金額が必要になるとのこと。JAEAでは負担ができないので、やめる方向で考えている。早ければ3月いっぱい撤退となる。

**[労組]**： 利用している人もいると思うが、JAEAのネットワークからネットバンキングなどはできないのか？また、職員へのお知らせはどうなっているのか？

**[機構]**： 業務であれば良いが、個人利用の振り込みなどはできないのではないかと。個人のスマホからアプリなどを使って振り込んでもらうことになると思う。職員へのお知らせは何かしたいと思っている。

以上